

ЦІННІСНА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ

*О.Ю. Лінькова, канд. екон. наук, доцент
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»*

Тенденції розвитку сучасних технологій безпосередньо впливають на систему управління бізнесом. Сучасне управління має певні особливості: інноваційність; інтернаціоналізація; інформатизація. Актуальні завдання менеджера: використання знань працівниками; виховання у працівника почуття господаря; формування механізму групової логіки.

Аналізом питань розвитку управління займається багато вітчизняних та закордонних вчених. Вченими А. П. Наливайко, О. М. Гребешкова, Т. І. Решетняк досліджено розвиток економічних систем та особливості стратегічного управління бізнесом [1, с. 323]. Г. О. Швиданенко, К. С. Бойченко комплексно проаналізували розвиток підприємств [2, с. 124]. Є. В. Нагорний вивчає розвиток інституту громадянства України [5, с. 67]. І. К. Адісес систематизує внутрішній зміст управління та показники його ефективності [6, с. 256]. Не дивлячись на популярність питання розвитку управління, залишаються не вирішеними аспекти трансформації класичного менеджменту в ціннісно орієнтований.

Мета дослідження – систематизувати особливості управління бізнесом в Україні за умов Європейської інтеграції.

Завдання роботи: систематизувати особливості управління бізнесом в країнах ЄС та встановити причинно-наслідкові зв'язки між цінностями та показниками діяльності бізнесу.

Більшість поточних вітчизняних систем управління бізнесом побудовані на вартісній моделі. Її основа вирішує завдання мінімізації витрат у порівнянні з конкурентами.

За умов інтеграції національного бізнес середовища в Європейське, виникає потреба модернізації системи управління.

Цінності бізнесу – це відповідь на питання: які проблеми для клієнта вирішує підприємство? Основні цінності бізнесу: задоволеність споживачів; соціальна відповідальність бізнесу; рівень розвитку; наслідки бізнесу для довкілля і суспільства. За сучасних умов господарювання цінності компанії стають основною конкурентною перевагою та умовою успішного розвитку.

Ціннісна модель управління орієнтована на успіх в довгостроковій перспективі. Основою ціннісної моделі управління є: створення таких умов, щоб кожен працівник підприємства замислився над питанням як найкращого виконання своєї роботи.

Людські операційні системи – це поняття, яке дозволяє об'єднати всі ключові елементи системи управління.

Сучасний світ – це мережа взаємопов'язаних елементів. Реагування навколишнього світу на бізнес-кроки організацій прискорюється, що вимагає від системи управління забезпечення своєчасності управлінських рішень. Ефективність управлінських рішень визначається талановитістю працюючих на підприємстві.

Для залучення у бізнес найталановитіших людей, а також утримання споживачів виникає потреба ціннісного управління. Система управління формується поведінкою кожного працівника компанії та створює конкурентну перевагу.

За систематизацією Дж. Саллівана, брендінг відіграє значну роль для:

- збуту продукції;
- залучення та утримання талановитих співробітників та стратегічних партнерів;
- підтримки корпоративної культури;
- високої дохідності.

Основний вплив на потенційних співробітників здійснюють:

- працівники;
- сайт компанії;
- зовнішні джерела інформації.

Брендінг роботодавця потребує опрацювання інформації для розповсюдження (основа – цінності, які мають бути важливими для тих, хто шукає роботу, наприклад, заробітна плата, додаткові вигоди, відрядження, нагороди, посадові обов'язки та вимоги, звільнення).

Продуктивність праці залежить від талановитості працюючих та їх ставлення до своєї роботи. Основні характеристики сучасних працівників: мобільність та постійний саморозвиток.

Для утримання талановитих працівників менеджерам необхідно переглянути основні заходи впливу:

- захоплююча робота (нові проекти, максимум автономності та відповідальності);
- індивідуалізація заробітної плати (не за посаду, а за створену нову цінність, результат);
- оплата результатів.

Важлива роль у роботі з персоналом належить топ-менеджменту підприємства:

– участь у програмах розвитку персоналу (мотивація: цікава робота, можливості для розвитку, психологічний клімат у колективі (орієнтація на результат, довірлива обстановка, зручний графік роботи);

– складення бюджету заходів щодо утримання талановитих працівників;

– зробити головною рисою лідера – управління талантами (менеджмент у стилі коучінгу, ставити цілі, налагодити індивідуальний зворотній зв'язок, проводити атестацію).

Орієнтири щодо успішної реалізації ціннісної моделі управління на практиці:

- самостійність прийняття рішень працівниками у нових ситуаціях;
- принципи повного інформування персоналу;
- натхнення та мотивація до роботи персоналу;
- відкрите обговорення помилок в колективі.

Питання, що постають перед бізнесменами, які мають на меті розширити ринки збуту товарів за межами України:

– захист прав інтелектуальної власності;

– загальні вимоги до безпеки товарів: вимоги до продукції, що імпортується до ЄС; законодавство ЄС щодо безпеки харчових продуктів; технічні бар'єри при експорті технічної продукції машинобудування;

- визначення ставок мита, квот, акцизів та ПДВ: система оподаткування в ЄС;
- сертифікати походження товарів.

Перехід від вартісної до ціннісної моделі управління має охоплювати наступні елементи:

– організаційну структуру (цілі бізнесу, систему контролю) – фінансові показники оцінки;

– організаційну культуру (цінності, накопичені знання) – інноваційні та психологічні показники оцінки;

– ринкову позицію підприємства (стратегія, стиль управління) – стратегічні показники оцінки.

Основні проблеми запровадження ціннісної моделі управління:

- конфлікт між цінностями;
- наявність у людей певних етичних норм;
- відсутність єдності етичних норм в бізнесі.

Для залучення у бізнес найталановитіших людей, а також розширення споживачів виникає потреба ціннісного управління. При запровадженні ціннісної моделі управління можуть виникнути конфлікти цінностей та не готовність персоналу до високих етичних стандартів роботи. Основним результатом запровадження ціннісної системи управління буде зростання доходів бізнесу в довгостроковій перспективі та утримання талановитих працівників.

Напрямки для проведення подальших досліджень: заходи щодо реалізації ціннісної моделі управління в традиційному бізнесі; управління конфліктами цінностей; оцінка ефективності ціннісного управління.

Перелік посилань:

1. *Стратегія підприємства у постіндустріальній економіці : монографія / А. П. Наливайко, О. М. Гребешкова, Т. І. Решетняк та ін. ; за заг. ред. А. П. Наливайка, О. М. Гребешкової. – Київ : КНЕУ, 2017. – 418 с.*
2. *Розвиток підприємства: стратегічні наміри, ризики та ефективність : кол. монографія / Г. О. Швиданенко, К. С. Бойченко ; М-во освіти і науки України, Держ. ВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – Електрон. текстові дані. – Київ : КНЕУ, 2015. – 231 с.*
3. *Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.ukrstat.gov.ua/>.*
4. *Офіційний сайт Міністерства економічного розвитку та торгівлі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // www.me.gov.ua.*
5. *Становлення та розвиток інституту громадянства України (1917-2007 рр.): Монографія / Є. В. Нагорний. – К.: Інститут законодавства Верховної Ради України, 2015. – 187 с.*
6. *Адизес И.К. Управление изменениями / И.К. Адизес. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 368 с.*